



**ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL
CULTURE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
MELALUI SATISFACTION**

(Studi pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang)

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh

Ivar Nabilatul Akbar

NPM: 21802081009



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2020**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Trust* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* melalui *Satisfaction*. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability* sampling yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan SPSS versi 16.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Organizational Trust* berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Engagement*, sedangkan *Organizational Culture* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Engagement*. Variabel *Satisfaction* mampu memediasi *Trust* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* Adapun *Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Kata kunci: *Organizational Trust*, *Organizational Culture*, *Employee Engagement* dan *Satisfaction*

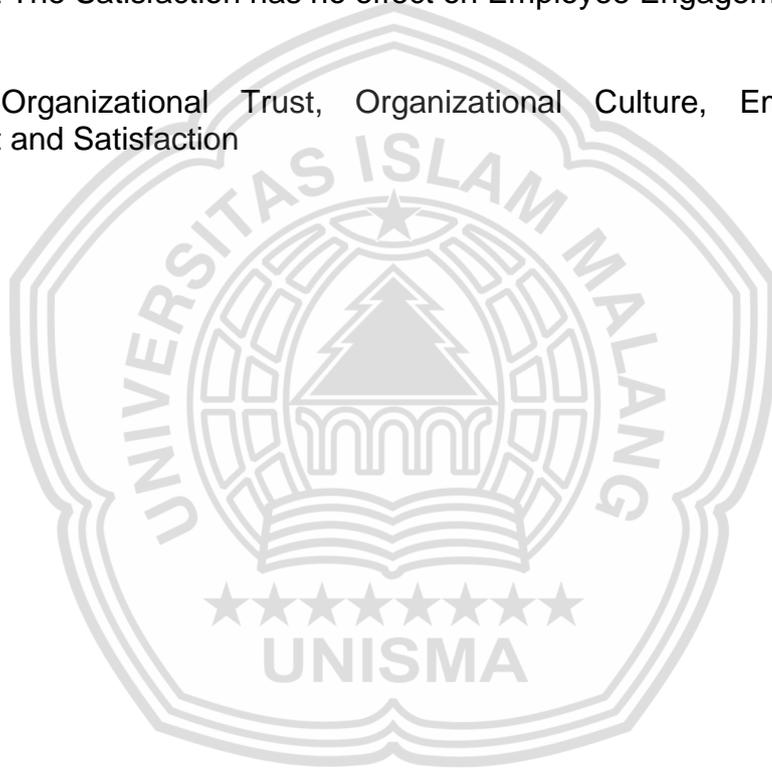


Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Organizational Trust and Organizational Culture on Employee Engagement through Satisfaction. The method used in sampling is non-probability sampling, namely purposive sampling technique. The data analysis technique used is Path Analysis using SPSS version 16.

Based on the results of data analysis shows that Organizational Trust has a direct effect on Employee Engagement, while Organizational Culture has no direct effect on Employee Engagement. Satisfaction variable is able to mediate Trust and Organizational Culture of Employee Engagement The Satisfaction has no effect on Employee Engagement.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Culture, Employee Engagement and Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Bab III Pasal 4 UU Sisdiknas No.20 (2003).

Berdasarkan pada UU Tentang Guru dan Dosen no.14 (2005) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran CORONA VIRUS D/SEASE (COVID-19) Bukti atau produk aktivitas Belajar dari Rumah diberi umpan baik yang bersifat

kualitatif dan berguna dari guru, tanpa diharuskan memberi skor/ nilai kuantitatif. Mendikbud Nomor 4 Pasal 2 Poin D Tahun 2020.

Adanya data tersebut mendorong untuk penelitian ke sekolah yang menunjukkan prestasi belajar siswa dan siswa yang telah menjadi alumni sukses mendapat pekerjaan yang terbaik ini menunjukkan adanya peran guru yang mempengaruhi siswa dalam belajar. Potensi ini penting ditelusuri dengan menggunakan variabel *Organizational Trust* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* melalui *Satisfaction* Sebagai media untuk dapat mengetahui seberapa kuat potensi guru dalam mengajar dalam lingkungan sekolah.

Indonesia telah memasuki era revolusi industri 4.0 sejak tahun 2018. Berbagai perubahan yang muncul dan usaha-usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk menghadapi dampak dari revolusi industri 4.0 antara lain meningkatkan mutu dunia pendidikan sehubungan pada era industri 4.0 ini dunia pendidikan harus memuat teknologi pada proses pembelajarannya.

Pada proses pembelajaran pihak sekolah bisa memakai gedged agar lebih praktis dalam penggunaannya. Pendidikan Indonesia dengan pemanfaatan teknologi internet yang super cepat secara tidak langsung telah memicu perubahan proses pembelajaran di Indonesia yang sedang berlangsung di sekolah. Ayub Abdullah (2019)

Menurut Sugandhi (2013) Guru sebagai pelaku utama dalam implementasi program pendidikan di sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Menurut Suryadi (2014) Faktor yang mempengaruhi prestasi sekolah yaitu manajemen sistem informasi dan manajemen sarana dan prasarana sekolah.

Berdasarkan dari hasil penelitian Azzahra (2015) bahwa guru yang berkompentensi pedagogik, kepribadian sosial dan profesionalitas pengaruhnya positif terhadap hasil belajar siswa di SMP PLUS Al-Kautsar Malang.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya ialah faktor sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku penting dari proses kerja yang terjadi di sebuah sekolah yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang tersedia dalam sebuah sekolah. Dewasa ini, banyak sekolah yang berlomba untuk memperoleh informasi dari sekolah pesaing dengan cara mengakuisisi sumber daya manusia yang sebelumnya dimiliki oleh pendidik pesaing. Dengan adanya fenomena ini dalam persaingan sebuah pendidikan dapat menimbulkan suasana yang kurang kondusif terutama bagi perkembangan karir guru dalam sebuah pendidikan.

Ketika guru merasakan ketidaknyamanan bekerja dalam sebuah sekolah, maka kesediaan guru untuk tetap bekerja di sekolah dengan produktivitas dan loyalitas, akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan keterikatan guru terhadap sebuah sekolah merupakan hal yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja sekolah.

Anitha dalam Mohd, Shah, dan Zailan (2016) menggambarkan *employee engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dan nilai-nilainya.

Kemudian menurut Joshi (2011), faktor penentu *employee engagement* lebih beragam yaitu konten pekerjaan yang terkait dengan otonomi dan peluang yang menantang, kompensasi dan manfaat yang diperoleh karyawan untuk menyumbangkan kemampuan mereka kepada organisasi, *work life balance* yang dapat memungkinkan karyawan menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan karir, hubungan antara atasan dengan karyawan, jenjang karir, dan terakhir *team work*.

Beberapa faktor yang berkontribusi sebagai penghambat atau bahkan merusak level *engagement* antara lain ketidakamanan kerja, ketidakadilan, pekerjaan tanpa ruang, pekerjaan yang sangat menekan dengan sedikit fleksibilitas atau otonomi, manajemen perilaku yang buruk, bullying, dan bekerja untuk jangka waktu yang lama tanpa istirahat menurut Saks (2006).

Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok

tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan ialah kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ali & Farooqi (2014) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai setiap karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “*ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI SATISFACTION*” (Studi pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Trust* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* ?
2. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* ?

3. Apakah *Organizational Trust* berpengaruh positif signifikan terhadap *Satisfaction* ?
4. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *Satisfaction* ?
5. Apakah *Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* ?
6. Apakah *Satisfaction* memediasi pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Employee Engagement* ?
7. Apakah *Satisfaction* memediasi pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Employee Engagement*
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement*
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Satisfaction*
4. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Satisfaction*

5. Untuk menganalisis pengaruh *Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*
6. Untuk menganalisis dampak mediasi *Satisfaction* pada pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Employee Engagement*
7. Untuk menganalisis dampak mediasi *Satisfaction* pada pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaimana berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi memperkaya ilmu pengetahuan tentang *Organizational Trust* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* melalui *Satisfaction*.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan kajian dan menjadi literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *Organizational Trust* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement* melalui *Satisfaction*.

3. Manfaat Bagi Pihak Yang di Teliti

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan sekolah untuk terus meningkatkan *Employee Engagement* melalui *Satisfaction* di sekolah SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang.

Daftar Pustaka

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- Azzahra (2015) Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di SMP Plus Al-Kautsar Blimbing Malang.
- Dwi Putri Larasati (2018) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2011). *Drivers of Employee Engagement in Indian Organizations*. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, 162-182.
- Mendikbud Nomor 4 (2020) Pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran CORONA VIRUS D/SEASE (COVID-19)
- Oding Yadi Suryadi (2014) Jurnal Pengaruh Manajemen Sistem Informasi dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Sekolah (Studi di SD Negeri Kecamatan Cidolog Kabupaten Ciamis).
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.
- Saks, Alan, M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21 (7), h. 600-619.
- Syamsu Yusuf dan Nani M.Sugandhi (2013), Perkembangan Peserta Didik (Jakarta:Rajawali Pers),139.
- Undang-undang REPUBLIK INDONESIA Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang REPUBLIK INDONESIA Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- <https://www.kompasiana.com/ayubabdullah/5dbce15f097f3627f4676632/pentingnya-penggunaan-teknologi-untuk-pendidikan-di-era-revolusi-industri-4-0>

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 SIMPULAN

Hasil dari rumusan masalah yang didasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* ini menunjukkan bahwa kepercayaan sekolah dipengaruhi oleh adanya peran guru.
2. Pengaruh *Organizational Culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* ini menunjukkan bahwa budaya dalam organisasi yang berdasarkan Muhammadiyah tidak secara keseluruhan karena saat ini juga dipengaruhi oleh islam nusantara.
3. Pengaruh *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Satisfaction* ini menunjukkan bahwa guru percaya sekolah memberikan rasa nyaman dalam mengajar dengan fasilitas yang memadai.
4. Pengaruh *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Satisfaction* ini menunjukkan bahwa budaya dalam sekolah memberikan rasa nyaman untuk guru mengajar.

5. Pengaruh *Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* ini menunjukkan bahwa guru rela bekerja keras demi ibadah agar siswa bisa berprestasi.
6. Pengaruh tidak langsung *Organizational Trust* terhadap variabel *Employee Engagement* melalui variabel *Satisfaction* secara tidak langsung **signifikan dan positif**.
7. Pengaruh tidak langsung *Organizational Culture* terhadap variabel *Employee Engagement* melalui variabel *Satisfaction* secara tidak langsung **tidak signifikan dan positif**.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang bisa diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel yang dapat memperkuat *satisfaction* akan lebih baik seperti halnya motivasi, kualitas, kinerja, eq, sq, iq. Disarankan untuk objek penelitian selanjutnya untuk bisa memilih guru yang berbeda dengan penelitian ini atau karyawan dan manajemen sekolah agar dapat benar-benar melihat antara *Organizational Trust* dan *Organizational Culture* yang lebih tinggi
2. Bagi SMK Muhammadiyah 3 Singosari sesuai dengan hasil penelitian untuk variabel *Organizational Trust* yang mempunyai nilai faktor paling penting dalam membangun kepercayaan sekolah ini didasari dari

kenyamanan guru dan peran guru dalam mengajar yang berdampak pada kualitas sekolah.

3. Bagi masyarakat luas, penelitian ini bisa menjadi referensi awal dalam membangun dan mempertahankan pendidikan di era saat ini yang penuh dengan ketidakpastian persaingan dunia pendidikan di era modern saat ini.



Daftar Pustaka

- Akbar, P.S., Usman, (2008). Pengantar Statistika. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- Azzahra (2015) Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di SMP Plus Al-Kautsar Blimbing Malang.
- Crossman, Alf and Bassem Abou Zaki (2003), *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 4, p.368-376.
- Dwi Putri Larasati (2018) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial.
- Hui, L., YaoYao, S., & MengNa, Yang. (2015). *An Empirical Research On Influence Of Organizational Trust On Employee Engagement*. *International Conference on Management Science & Engineering*, October 19-22, 2015.
- Indah. (2010) Analisis Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Dasar (SD) Kanisius Kota Yogyakarta.
- Indrawan, Rully & Yaniawati, Poppy, (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan. Cetakan ke 1. Bandung: Refika Aditama.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2011). *Drivers of Employee Engagement in Indian Organizations*. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, 162-182.
- Mendikbud Nomor 4 (2020) Pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran CORONA VIRUS D/SEASE (COVID-19)
- Muhammad Rizza Akbar (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT.PRIMATEXCO INDONESIA DI BATANG).

- Oding Yadi Suryadi (2014) Jurnal Pengaruh Manajemen Sistem Informasi dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Sekolah (Studi di SD Negeri Kecamatan Cidolog Kabupaten Ciamis).
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement. Institute For Employment Studies, 2*, 4-11.
- Robbins, Stephen P. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.
- Saks, Alan, M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, vol. 21 (7)*, h. 600-619.
- Sanusi, A, (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat
- Saura, Irene G., Contri, Gloria B., and Taulet, Amparo C. (2005), *Relationship among Customer Orientation, Service Orientation and Job Satisfaction in Financial Service, International Journal of Service Industry Management, Vol. 16, No. 5*, p. 497-525.
- Setiawan dkk. (2017) Pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. BANGUN WISMA SEJAHTERA.
- Sopyan, Kankan (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di DISHUBKOMINFO Kabupaten Sukabumi. S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono, (2003). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Syamsu Yusuf dan Nani M.Sugandhi (2013), Perkembangan Peserta Didik (Jakarta:Rajawali Pers),139.
- Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan (2017). Pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. BANGUN WISMA SEJAHTERA.
- Umi Ni" Matus Zahro (2014) Peran Kepercayaan Organisasi (Trust Organizational) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Malang

Undang-undang REPUBLIK INDONESIA Nomor 14 tahun (2005) tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang REPUBLIK INDONESIA Nomor 20 tahun (2003) Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Yoanna (2010) Analisis Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Dasar (SD) Kanisius Kota Yogyakarta.

www.kompasiana.com/ayubabdullah/5dbce15f097f3627f4676632/pentingnya-penggunaan-teknologi-untuk-pendidikan-di-era-revolusi-industri-4-0

